



FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK
SECRETARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUE
 Federaal Secretaris – Werner De Clercq – Secrétaire Fédéral
 – Frank Moreels –

Paardenmarkt 66 – Antwerpen - 2000 - Anvers
 Tel.: 03/224.34.34 – Fax: 03/224.34.39 – veronique.de.roeck@btb-abvv.be

PROVINCIE ANTWERPEN

- **2000 Antwerpen – Paardenmarkt 66**
tel.: 03/224.34.35 – fax.: 03/224.34.49
ma-di-wo-do: 08.30 – 12.00 / 13.00 – 17.00
vrij: 08.30 – 12.00
Secretaris Walter Baes walter.baes@btb-abvv.be
Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx carine.dierckx@btb-abvv.be
- **2300 Turnhout – Grote Markt 48**
tel.: 014/40.03.70 – fax.: 014/42.28.87
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00
ma & do: 13.00 – 17.00
- **2800 Mechelen – Zakstraat 16**
tel.: 015/29.90.48 – 014/40.03.70 – fax.: 014/42.28.87
do: 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00
Secretaris Lieve Pattyn abvvtkd.turnhout@computron.be

PROVINCIE LIMBURG

- **3500 Hasselt – Gouverneur Roppesingel 55**
tel.: 011/22.27.91. fax.: 011/23.37.94
ma-do-vrij: 08.30 – 12.00
di: 08.30 – 12.00 / 13.00 – 17.30
Secretaris Eddy Graller btb.limburg@skynet.be

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

- **Gent – Aalst – Dendermonde**
secretaris Bart Kesteloot – btb.gent@skynet.be
- **9041 Oostakker – Oostakkerdorp 24**
tel.: 09/218.79.80 – fax.: 09/218.79.81
ma: 08.00 – 12.30 / 13.30 – 17.00
di-wo-do: 08.00 – 12.30 / 13.30 – 16.30
vrij: 08.00 – 11.00
- **9200 Dendermonde – Dijkstraat 59**
tel.: 052/25.92.59 – fax.: 09/218.79.81
- **9300 Aalst – Houtmarkt 1**
tel.: 053/78.78.78.
do: 08.30 – 12.00
- **9600 Ronse – Statiestraat 21**
tel.: 055/21.33.79 – fax.: 055/21.81.06
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00
ma: 13.00 – 18.00
vrij: 13.00 – 15.30
Secretaris Didier Verdonck didier.verdonck@accg.be
- **9100 Sint-Niklaas – Vermorgenstraat 11**
tel.: 03/224.34.35 – fax.: 03/224.34.49
op afspraak
Secretaris Walter Baes walter.baes@btb-abvv.be
Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx carine.dierckx@btb-abvv.be

PROVINCIE VLAAMS BRABANT & BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK GEWEST | PROVINCE DU BRABANT
FLAMAND ET RÉGION DE BRUXELLES - CAPITALE

- **1080 Molenbeek – Picardstraat 69**
tel.: 02/511.87.68 – fax.: 02/511.81.46
ma-di-wo-do-vrij: 09.00 – 12.00
ma: 13.00 – 17.30
- **1800 Vilvoorde – Mechelsestraat 6**
tel.: 02/253.94.44 – 02/511.87.68. fax.: 02/253.44.41
wo-vrij: 09.00 – 12.00
En op afspraak
- **3000 Leuven – Maria Theresiastraat 119**
tel.: 016/22.22.05 – 02/511.87.68. fax.: 016/511.81.45
donderdagmiddag op afspraak
Propagandist Sandra Langenus sandra.langenus@skynet.be

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

- **8800 Roeselare – Zuidpand 22 B 22**
tel.: 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.
ma-wo-vrij: 09.00 – 12.00
ma: 14.00 – 16.00
vrijdagmiddag op afspraak
- **8500 Kortrijk – Conservatoriumplein 9**
tel.: 056/26.82.49 – 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.
di: 09.00 – 12.00
- **8900 Ieper – Korte Torhoutstraat 27**
tel.: 057/21.83.75. – 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.
ma: 16.30 – 17.30
Secretaris René Degryse btb.roeselare1@skynet.be
- **8380 Zeebrugge – Heiststraat 3**
tel.: 050/54.47.15 – fax.: 050/54.42.53.
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.30
ma-di-do: 13.15 – 17.00
- **8400 Oostende – J. Peurquaetstraat 27**
tel.: 059/55.60.85 – fax.: 059/70.51.33
ma-di-do: 08.30 – 12.00 / 14.00 – 17.30
wo-vrij: 08.30 – 12.00
Juli en augustus: ma-di-wo-do-vrij 8u30 - 12u00
- **8000 Brugge – Zilverstraat 43**
tel.: 050/44.10.44 – fax.: 050/54.42.53
woensdagmiddag ENKEL op afspraak
Secretaris Renaud Vermote btbzee@scarlet.be

PROVINCES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON

- **6000 Charleroi – Boulevard Devreux 36 - 38**
tél.: 071/64.13.05. ou 071/64.12.99 – fax.: 071/32.29.58
lu-ma-jeu: 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00
ve: 09.00 – 12.00
- **7000 Mons – Rue Chisair 34**
tél.: 071/64.12.99 ou 13.05 – fax.: 071/32.29.58
permanences le lière mardi matin du mois
- **7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16**
permanence le 3ième jeudi du mois – 09.00 – 11.30
Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@skynet.be
Propagandiste Daniel Maratta ubot.charleroi@brutele.be
- **7500 Tournai – Rue des Maux 26**
tél.: 069/53.27.92 – fax.: 069/22.00.29
lu-merc-ven: 09.00 – 12.00 / 14.00 – 17.00
ma-je: 09.00 – 12.00
- **7860 Lessines, Rue Général Freyberg 11**
uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
- **1400 Nivelles, Rue de Namur 24**
uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@skynet.be
Propagandiste Jean-Marie Lamarque ubot.jmlamarque@skynet.be
- **7700 Mouscron – Rue du Val 3**
tél.: 056/83.33.44 – fax.: 056/48.46.71
lu-ma-je-ve: 09.00 – 12.00
ma-me-je: 13.30 – 17.00
7711 Dottignies, Rue Couturelle 18
tél.: 056/48.46.70.
Propagandiste Fabrice Delahaye fab.delahaye.ubot@skynet.be

PROVINCES LIÈGE - NAMUR - LUXEMBOURG

- **4000 Liège – Place Saint-Paul 9 (7e étage)**
tél.: 04/221.96.50 – fax.: 04/221.95.82
Liège: lu-ma-je: 08.00 – 12.00 / 13.30 – 16.00
ven: 08.00 – 11.00
Secrétaire Frida Kaulen ubot.liege@skynet.be
Propagandiste David Cultraro ubot.liege@skynet.be

België-Belgique
 P.B.
 Antwerpen X
 8/854

afgifftekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijks tijdschrift
 okt – nov – dec 2006
 verantwoordelijke uitgever:
 Fed. Secret.: Werner De Clercq
 Paardenmarkt 66
 2000 Antwerpen 1

4 Autobussen & autocars:

Geen concurrenten! | **6 De**
SIMBUS een nieuw revolutionair
 middel in onze opleidingen | **10**
 ITF Actiedag **Veilige parkings...**
 ook voor de chauffeurs? | **12**

functieclassificatie [niet-
 rijdend personeel] **Weer**
een stapje voorwaarts ...
 eindelijk een beroepsprocedure
 functieclassificatie | **14**

DHL. Herstructureren
 – het kan anders... en beter?
 | **17 Het generatiepact:**
 Herstructureren en
 brugpensioen op 55, 52 of 50 jaar
 – het is een laatste toevlucht
 | **20 studieweekend**
 Wegvervoer en Logistiek | **22**
 Start- en stagebonus

ABVV Belgische TransportarbeidersBond

bezoek onze website:
www.btb-abvv.be

inhoud

Editoriaal	3
Autobussen en autocars	4
Goederenvervoer en behandeling	10
Afhandeling op luchthavens	14
Verhuizingen	18
Handel in brandstoffen	19
Allerlei	20

Juiste nummer
is snel geholpen

Wie naar het hoofdkwartier van de BTB belt op het algemene nummer 03/224.34.11, krijgt een keuzemenu te horen. Eerst moet je taal kiezen: "spreekt U Nederlands druk". Dan vraagt de computer je vakgroep. Voor het Wegvervoer & Logistiek moet je 4 indrukken. Deze elektronische telefooncentrale loodt personen die voor de eerste maal naar de BTB bellen vlot door onze structuur. Het is echter een tijdrovende procedure voor leden en militanten die onze organisatie goed kennen. Leden van de vakgroep Wegvervoer kunnen de elektronische centrale vermijden door te kiezen voor de rechtstreekse nummers.

03/224.34.35/36

Vakgroep Wegvervoer & Logistiek
afdeling Antwerpen

03/224.34.34

Vakgroep Wegvervoer & Logistiek
federaal secretariaat



bezoek onze website www.btb-abvv.be

colofon

Werner De Clercq Redactie
Frank Moreels
Annemie Craeye
Véronique De Roeck

Willy De Graeve Vertaling

Annemie Craeye Foto's
Véronique De Roeck
DHL

Editoriaal



We hebben met de vakgroep Wegvervoer & Logistiek een vrij druk najaar achter de rug. Voor ons personeel en secretarissen organiseerden wij een studieweekend over Europa, haar instellingen, haar werking en de uitwerking van richtlijnen en verordeningen. Er is daar grondig gediscussieerd met zowel de politiek, de administratie van de FOD en ETF. Blijkbaar nodig als men ziet en hoort wat er allemaal gebeurt in België en de buurlanden. Daarover verder meer.

Het drama van VW Vorst voltrekt zich. Dit is het kapitalisme 'pur sang'. De directie van VW Europa heeft in Duitsland al 20.000 werknemers ontslagen. Nu laat men de assemblagebedrijven met elkaar concurreren. De loons- en arbeidsvoorwaarden komen zo in een neerwaartse spiraal terecht. Wil VW Vorst een kans maken op de productie van een nieuw model, en zo hun overlevingskansen vergroten, dan moeten ze van de Duitse directie hun loonkost verminderen met 20%. Maar het zijn niet alleen de jobs van de werknemers van VW Vorst die bedreigd worden. Ook de werknemers van de toeleveranciers en de dienstverlening voelen de hete adem van ontslag in hun nek. Wij hebben het over de schoonmaak, de bewaking, het busvervoer van en naar het bedrijf en de transporten voor de toeleveranciers van en naar VW Vorst. Men spreekt van +/- 12.000 arbeidsplaatsen die sneuvelen. Bij het transportbedrijf Kroontax is het al zover. Hier heeft de werkgever een speciale Ondernemingsraad bijeen geroepen om te melden dat er 40 chauffeurs hun job gaan verliezen als

de herstructurering van VW Vorst doorgaat. Hoeveel buschauffeurs en logistiek personeel hun job riskeren is op het ogenblik nog niet geweten.

Laat ons hopen dat er vanuit het E.V.V. een doeltreffende en solidaire syndicale actie komt. Zulke sociale drama's moeten gestopt worden. Het is nu aan het E.V.V. om te tonen dat zij een ernstige tegenmacht zijn tegen dit liberale Europese beleid. Zoals u zich herinnert gaat DHL Aviation Brussel naar Leipzig in 2008. De Brusselse hub is dan niet langer een Europese, maar een regionale hub. Dat dit banen kost is onvermijdelijk. In kader van de Wet Renault is er na lange en moeilijke onderhandelingen een sociaal akkoord afgesloten voor de begeleiding van de ontslagen arbeiders. Een verdedigbaar akkoord dat na een referendum met grote meerderheid werd goedgekeurd. Langs deze weg wil ik onze onderhandelaars en militanten bedanken voor het bereikte resultaat.

Op 10 oktober l.l. voerden wij naar jaarlijkse traditie actie rond veiligheid. Wij willen voldoende veilige rustplaatsen, uitgerust met de nodige faciliteiten voor onze chauffeurs. Deze ITF-actie werd samen met ETF voor het Europese Parlement in Brussel gevoerd. De actie was een vervolg op een eerdere actie in 2003, op initiatief van ABVV-BTB, in Zeebrugge. Een vertegenwoordiger van EU-Commissaris Barrot, Vice-voorzitter Europese Commissie - bevoegd voor vervoer, deed een aantal toezeggingen. Hopelijk houden ze hun woord. Een dossier om te blijven volgen.

De samenwerking tussen ACOD/TBM - ABVV/BTB is een feit! Wij starten in Vlaanderen met VVM-De Lijn, om dan een jaar later, na een (hopelijk) positieve evaluatie, ook het Waalse landsgedeelte te betrekken in de samenwerking. Dit is nodig om ons sterker te kunnen profileren in de sector. Samen willen wij onze mensen een betere individuele en syndicale dienstverlening aan te bieden.

Na een jaar onderhandelen zijn de werkgeversfederaties bereid om een beroepsprocedure functieclassificatie te erkennen. Dit zal onze CAO functieclassificatie versterken. Het compromis dat uit de bus is gekomen is een eerbaar compromis. Wij hebben onze accenten kunnen realiseren.

De onderhandelingen rond het IPA (Interprofessioneel Akkoord) zijn nog niet rond. Hete hangijzers genoeg. Voorlopig wachten wij het resultaat af voor wij onze eisenbundels in de verschillende sectoren samen gaan stellen. Daarna kunnen we starten met de onderhandelingen 2007-2008.

Om af te sluiten wil ik al onze leden en hun familie een gezond en vreugdevol 2007 toewensen.

Werner De Clercq, Federaal Secretaris
Wegvervoer & Logistiek

Autobussen & autocars

Geen concurrenten!

Tot voor enkele decennia was van een regionalisering van het openbaar vervoer in ons land nog geen sprake. De NMVB (Buurtspoorwegen), de MIVA (Antwerpen) en de MIVG (Gent) beheerden het gros van de lijnen van het stads- en streekvervoer in Vlaanderen. Verder was er ook de NMBS, die een klein gedeelte van het autobusvervoer in België in handen had — de zogenaamde groene autobussen. Die buslijnen werden overigens geëxploiteerd door privé-onderaannemers — de pachters. In 1977 beslisten de toenmalige regering en de NMBS om deze lijnen in hun geheel over te hevelen naar de NMVB. De pachters bleven echter wel in dienst en de verhouding tussen eigen regie en pachters bedroeg 60% ten opzichte van 40%.

Het personeel van de NMVB, de MIVA en de MIVG bekeek de pachters van meet af aan scheef. "Ons" personeel beschouwde de pachters immers als concurrenten omdat zij nu diensten verzekerden op "hun" lijnen. En bij stakingen bleven de meeste pachters meestal gewoon rijden, omdat ze niet gesyndiceerd waren, in kleinere ondernemingen werkten en onder druk stonden van hun werkgevers. De impact van de actie was dan veel minder groot. Vaak groeide de aversie uit tot vijandigheid. Het was echter een dubbel gevoel, want vele chauffeurs uit de eigen regie voelden mee met de pachters, omdat hun arbeidsomstandigheden en loonsvoorwaarden vaak veel minder goed waren.

In 1991 regionaliseerde het openbaar vervoer in Vlaanderen met het ontstaan van De Lijn. Hoewel de verhouding tussen chauffeurs van de eigen regie en de pachters aanvankelijk constant bleef, kantelde dat na verloop van enkele jaren naar een evenwicht — vooral onder druk van de VLD. Tegelijkertijd werd ook beslist om al de bestaande contracten tussen De Lijn en de pachters op te zeggen. Het gros van die contracten verloopt rond deze periode. Uiteraard kan iedereen terug inschrijven voor een gunning op één of meerdere lijnen, maar de bedoeling is toch klaar en duidelijk. De "minder goede" privé-exploitanten moeten eruit en alleen "bonafide" pachtersbedrijven zullen nog aan bod komen. Om in aanmerking te komen voor een eventueel contract, moet een het geïnteresseerde bedrijf bovendien voldoen aan een bepaalde kwaliteitsnorm. Onder andere het toelaten van sociaal overleg hoort daarbij.

Aangezien de vakorganisaties in de toekomst invloed zullen krijgen bij de pachtende bedrijven, is het belangrijk dat we optreden. Momenteel is de verhouding tussen chauffeurs van eigen regie en pachters nog 50-50, maar de tweede groep begint steeds zwaarder te wegen. Bovendien staat het ACV bij de pachters veel sterker dan het ABVV en de ACOD. Daarom hebben ACOD TBM en ABVV BTB besloten om nauwer samen te werken om de rechten van de personeelsleden nog beter te kunnen beschermen, zowel bij eigen regie als bij de pachters. Werner De Clercq, Federaal secretaris Wegvervoer & Logistiek en Jean Van Mechelen, Federaal Secretaris TBM menen gezamenlijk dat de pachters moeten behandeld worden als echte collega's en niet als concurrenten. In de toekomst zal ons dat trouwens geen windeieren opleveren als er zich conflicten zouden voordoen. Daarom zullen wij samen op het terrein zorgen voor een betere dienstverlening, directer contact en vooral meer informatie.

Samen staan ACOD TBM en ABVV BTB immers sterker.

Werner De Clercq
Federaal Secretaris
Wegvervoer & Logistiek

Jean Van Mechelen
Federaal Secretaris
TBM

autobussen & autocars
Syndicale premie

€ 115



De SIMBUS

een nieuw revolutionair middel in onze opleidingen

Simu... wat? Hoe? Waarom?

De sector Autocars en autobussen kocht via het FCBO (Formations Car & Bus Opleiding) twee hoogtechnologische, ultra-moderne Bus- en Carsimulators aan.

De ontwikkelings- en experimentele fase in Finland duurde lang. Maar uiteindelijk werd in september 2006 de eerste Simbus geleverd. In oktober 2006 namen de sociale partners deze Simbus officieel en feestelijk in gebruik. Het FCBO en VDAB/

FOREM werken nauw samen in functie van de opleidingen in de sector. Daarom ook wordt één Simbus geïnstalleerd bij de VDAB in Temse (Oost-Vlaanderen), en de andere Simbus bij de FOREM in Franière (Namen).

Met de introductie van de Simbus zetten wij opnieuw een kwalitatief belangrijke stap voorwaarts in de opleidingen en de permanente vorming van onze beroepschauffeurs.

Waarom investeren in rijsimulators?

De toepassing van de Europese richtlijn 2003/59 staat voor de deur! De sector van het personenvervoer over de weg moet over gekwalificeerde beroepschauffeurs kunnen beschikken. Daarom legt deze richtlijn tot in het detail de inhoud en de voorwaarden van de opleiding vast, zowel voor de scholing als voor de voortgezette opleiding. En deze wetgeving, die wordt nu in Belgisch recht omgezet, voorziet het gebruik van een hoogtechnologische rijsimulator. Zo'n rijsimulator beschikt trouwens over belangrijke troeven.

Welke zijn deze troeven?

- De simulator kan de beperkingen van de traditionele opleiding met een voertuig overstijgen. Bijvoorbeeld kan de verkeerssituatie steeds ingewikkelder worden gemaakt, de weersomstandigheden kunnen beïnvloed worden, er kunnen extreme situaties uitgelokt worden (noodstop,

ongevallen), enzovoort. En dit kan allemaal op een veilige en zuinige manier. Er zijn geen risico's op echte ongevallen, en er is geen behoefte aan brandstof.

Deze technische troeven maken van de Simbus een subtiële combinatie van een echte cabine en een virtuele omgeving. Het landschap, de weersomstandigheden, het verkeer worden op nauwkeurige wijze gereproduceerd, met andere woorden, de visuele omgeving klopt met de realiteit. Ook het geluid van het voertuig zelf en van de omgeving worden goed ingepast. De bewegingen van een bus bij het sneller rijden, bij het remmen, bij het nemen van de bocht worden perfect gekopieerd. De Simbus is een opleidingsinstrument voor personenvervoer. Daarom ook is in de Simbus plaats voorzien voor 10 zetels. Dit maakt communicatie over en weer met de passagiers mogelijk.

- De Simbus is een pedagogisch zeer sterk instrument. Eerst en vooral, de evaluatie van de chauffeur is objectief en hangt niet af van de instructeur. Bovendien streeft elke oefening een specifieke pedagogische doelstelling na. Bijvoorbeeld het creëren van automatismen in bepaalde situaties, of het zuinig rijden,... Deze manier van werken leidt tot een objectieve validatie – erkenning van de bekwaamheden van de chauffeur.
- De Simbus biedt nog heel wat andere positieve effecten:
 - de zelfmotivatie van de chauffeurs stijgt omdat ze kunnen meewerken aan een nieuw experiment dat veel waardering krijgt;
 - de behoeftes aan opleiding van chauffeurs en aan analyse van hun resultaten worden opgewekt en op objectieve wijze bevredigd;
 - de simulator biedt heel wat tijdswinst, de oefeningen kunnen gemakkelijk herhaald worden, de oefeningen kunnen gemakkelijk aaneengeschakeld worden, nooit tijdverlies in files, ...

Simbus in niet zomaar een simulator, het is een concept op zich

De efficiëntie van de simulatoropleiding wordt nog versterkt door deze te koppelen aan een interactief leslokaal. Andere chauffeurs leren daar tegelijkertijd op de computer onder begeleiding van een instructeur. In samenwerking met andere opleidingsspecialisten



ontwierp FCBO verschillende interactieve opleidingsmodules over tachograaf – rij- en rusttijden, defensief rijgedrag, vervoer van illegalen, levenshygiëne. Dit is maar een greep. De Simbus is een bijkomend, een aanvullend, opleidingsinstrument en vervangt dus ook de traditionele opleiding met een voertuig niet.

Voor wie?

De Simbus zal ingezet worden zowel voor nieuwe chauffeurs in opleiding, als voor die chauffeurs in permanente vorming.

(ac)

Nieuwe **geïndexeerde uurlonen**
140.01.02 – De lijn - vvm

Lonen op 1 november 2006 (Indexatie 2%)

Anciënniteit	Euro	Zondagwerk (= basisloon + 100 % toeslag)	Nachtwerk + € 1,24/u (20u - 6u)
0	12,0991	24,1982	13,3391
0,5	12,1746	24,3492	13,4146
1	12,2803	24,5606	13,5203
2	12,4041	24,8082	13,6441
3	12,5103	25,0206	13,7503
4	12,6342	25,2684	13,8742
5	12,7132	25,4264	13,9532
6	12,8958	25,7916	14,1358
8	13,0777	26,1554	14,3177
10	13,2669	26,5338	14,5069
12	13,3711	26,7422	14,6111
14	13,4748	26,9496	14,7148
16	13,6967	27,3934	14,9367
18	13,8035	27,6070	15,0435
20	13,9916	27,9832	15,2316
22	14,0992	28,1984	15,3392
24	14,2059	28,4118	15,4459
25	14,2858	28,5716	15,5258
26	14,3928	28,7856	15,6328
28	14,4996	28,9992	15,7396
29	14,6068	29,2136	15,8468

De maandelijkse toelage bedraagt € 121,28 per maand.
De vergoeding voor de eerste onderbreking van de dag die langer duurt dan 1 uur, bedraagt € 1,66.

DeLijn - VVM

2006 Eindejaarspremie geregeld vervoer

op basis uurloon 14 jaar (01/11/06)

Berekening: Eindejaarspremie 2006 =
$$\frac{(13,4748 \times 37 \times 52)}{12} + 123,95 = € 2.284,41$$

**2006 Eindejaarspremie
bijzonder geregeld vervoer**

Eindejaarspremie 2006 = eindejaarspremie autocar
€ 1.657,24

Nieuwe **geïndexeerde uurlonen**
140.01 – Tec - srwt

Lonen op 1 november 2006 (Indexatie 2%)

Anciënniteit	Euro	Zondagwerk (= basisloon + 100 % toeslag)	Nachtwerk + € 1,24/u (20u - 6u)
0	11,3094	22,6188	12,5494
0,5	11,3805	22,7610	12,6205
1	11,4516	22,9032	12,6916
2	11,5227	23,0454	12,7627
3	11,5939	23,1878	12,8339
4	11,9606	23,9212	13,2006
6	12,0584	24,1168	13,2984
8	12,1562	24,3124	13,3962
10	12,5622	25,1244	13,8022
12	12,6630	25,3260	13,9030
14	12,7640	25,5280	14,0040
16	12,8647	25,7294	14,1047
18	12,9656	25,9312	14,2056
20	13,3979	26,7958	14,6379
22	13,5019	27,0038	14,7419
24	13,6056	27,2112	14,8456
26	13,7097	27,4194	14,9497
28	13,8136	27,6272	15,0536
29	13,9176	27,8352	15,1576

De maandelijkse toelage bedraagt € 85,70 per maand.

TEC – SWRT

2006 Eindejaarspremie geregeld vervoer

op basis uurloon 14 jaar (01/11/06)

Berekening: Eindejaarspremie 2006 =
$$\frac{(12,7640 \times 38 \times 52)}{12} + 123,95 = € 2.101,81$$

**2006 Eindejaarspremie
bijzonder geregeld vervoer**

Eindejaarspremie 2006 = eindejaarspremie autocar
€ 1.657,24

Lonen Toerisme (140.03) – conventionele verhoging

PC 140.03 – lonen vanaf 1 januari 2006

Toerisme	Dienstdtijd	Euro	ARAB Euro
	tot 5.15u	42,45	1,13/u
	= 12u	83,75	1,13/u
	12u – 14u	91,11	13,56
	> 14u	7,36	13,56

Pendel: 2 chauffeurs

Dienstdtijd	Euro	ARAB Euro
11 uur	69,38	12,43
12 uur	76,50	13,56
13 uur	83,72	13,56
14 uur	90,87	13,56
15 uur	98,07	13,56
16 uur	105,30	13,56
17 uur	112,39	13,56
18 uur	119,61	13,56
19 uur	126,76	13,56
20 uur	133,97	13,56
21 uur	141,18	13,56
22 uur	148,33	13,56

Pendel: 1 chauffeur

Dienstdtijd	Euro	ARAB Euro
10 uur	82,67	11,30
11 uur	91,89	12,43
12 uur	101,02	13,56
13 uur	110,41	13,56
14 uur	119,61	13,56
15 uur	128,92	13,56

A.T. wordt forfaitair vastgelegd op:

2/3 van de dienstdtijd van 01/10 t/m 31/03
60% van de dienstdtijd van 01/04 t/m 30/09

Of men moet kunnen bewijzen dat men meer A.T.
heeft gepresteerd.

	Euro
Overuren: > 1.564,50 01/01 – 30/06 (7,20 x 150%) 01/07 – 31/12	11,04
Op Z/F en hun compensatiedagen gepresteerde overuren betaald aan (7,20 x 200%)	14,72
Inactiviteitsdag in het buitenland	70,21
Prestaties < 5.15u voll. in buitenland geleverd + ARAB	70,21 1,13
garagewerk tot 6.30u amplitude	70,21
garagewerk van 6.31u tot 8u amplitude	83,75
Zondagwerk: a) betaling v/d prestaties aan het normale tarief b) recuperatie binnen de 6 dagen c) recuperatie later in het jaar	geen loon 83,75
Werk op feestdagen: d) betaling v/d prestaties aan het normale tarief e) recuperatie binnen de 6 dagen of later	83,75
Verplaatsing > 5.15u met een ander vervoermiddel	70,21
Uurloon technische werkloosheid	10,7294
Eindejaarspremie	1.657,24

Goederenvervoer & -behandeling

ITF Actiedag

Veilige parkings... ook voor de chauffeurs?

Na een werkbezoek op 14 november 2006 aan de federale politie te Turnhout verklaarde Patrick Dewael, minister van Binnenlandse Zaken, dat er iets moet gebeuren aan de veiligheid op de parkings langs de autowegen. De minister wil een antwoord bieden op de plaag van diefstallen van lading. Hij stelt voor om op korte termijn, bij wijze van experiment, twee "bewaakte" parkings uit te rusten. Camera's en een private bewakingsfirma moeten ervoor zorgen dat er minder lading gestolen wordt.

En de chauffeurs?

250 chauffeurs voerden op 10 oktober 2006 actie voor veiliger parkeerplaatsen. Vermoeide chauffeurs zijn immers een risico op de weg. Vermoeidheid is zonder twijfel oorzaak van flink wat ongevallen, ook met dodelijke afloop. In de eerste plaats voor de chauffeur zelf. Maar ook voor de andere weggebruikers. Reden genoeg dus om te zorgen voor méér, en veiliger parkeerplaatsen voor de chauffeurs.

Twee jaar geleden voerde ABVV-BTB reeds actie voor veiliger parkeerplaatsen. Omdat er sindsdien onvoldoende gebeurde moest BTB opnieuw de straat op:

- Opdat onze vrachtwagenchauffeurs en autocarbestuurders de wettelijke rij- en vooral rusttijden zouden kunnen naleven, op een veilige parkeerplaats, waar genoeg parkeerplaatsen voorzien zijn, zodat zij niet op de pechstrook van de autoweg dienen te parkeren.
- En opdat die parkeerplaatsen voldoende hygiëne, en basisvoorzieningen zouden hebben (douches, toiletten, ...)

Het was om deze eisen kracht bij te zetten dat ABVV-BTB samen met zijn Europese koepelorganisatie ETF, actie voerde aan het Schumanplein te Brussel. Samen met collega's uit Nederland, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg, Oostenrijk, ...

Als de opkomst een succes genoemd kon worden, dan was de reactie van de bevoegde Europese Commissaris, Jacques Barrot, teleurstellend. Hij kwam zelf niet opdagen, maar stuurde zijn kabinetsmedewerker die "luisterde" en de boodschap zou overbrengen. ETF en ABVV-BTB zullen de komende maanden dit dossier echter blijven volgen, en op dezelfde nagel blijven kloppen. Hopend dat de Europese Commissie in de toekomst het sociaal overleg ernstiger neemt, om te komen tot minimum normen waar Europese parkings moeten aan voldoen. Minister Dewael moet zich niet enkel bekommeren om de veiligheid van de lading, maar ook en vooral om de veiligheid van de chauffeurs die ermee rondrijden.

Dit houdt in:

- dat er voldoende parkeerplaatsen zijn, zodat de truckers op de parking, en niet op de pechstrook in onveilige omstandigheden moeten parkeren
- dat die parkings veilig zijn en voldoende bewaakt, zodat zowel



lading als chauffeur in veiligheid zijn tijdens de noodzakelijke rusttijden. Naast camerabewaking houdt dit ook in dat er op de parkings regelmatig politiecontroles gebeuren, dat de parkings voldoende verlicht zijn, ...

- dat er voldoende accommodatie voor de chauffeurs voorzien wordt op deze parkings: toiletten, douches, restauratie, ...

Het is duidelijk dat dit de bevoegdheden van één minister overstijgt, en dat een gecoördineerde aanpak tussen de federale en de regionale overheden zich opdringt.

Als de minister meent privé bewakingsmaatschappijen te moeten inschakelen om veilige parkings te garanderen laten we dat voor zijn rekening. We eisen echter dat onze chauffeurs hun rusttijden kunnen nemen op veilige parkings, die gratis zijn voor de chauffeur. Het kan absoluut niet dat de kost voor de beveiliging van hun rustplaatsen op de chauffeur wordt afgewenteld.

We willen een echt overleg!

Om een zinvol beleid te voeren moet men niet enkel luisteren naar werkgevers die bezorgd zijn voor hun lading, maar naar alle betrokken sociale partners. In de eerste plaats de vertegenwoordigers van de chauffeurs, die dagelijks "on the road" zijn en die met kennis van zaken kunnen spreken.

Ondertussen in het Vlaams Parlement...

In het Vlaams Parlement stelde kamerlid G. Bossuyt een vraag over het probleem van de parkeerplaatsen. Vlaams Minister van Leefmilieu, Kris Peeters, erkent dat het gebrek aan parkeerplaatsen voor vrachtwagen een reëel probleem is. De minister van Leefmilieu stelt volgende oplossingen voor:

- waar nodig zou er – mits aangepaste signalisatie – carpool-parkings gebruikt kunnen worden door vrachtwagens;
- de parking in Rekkem zou kunnen ingericht worden als bewaakte parkeerplaats;
- er zouden bijkomende parkeerplaatsen kunnen gecreëerd worden langs de A12 in Wolvertem, langs de E17 in Kruibeke en langs de N49 bij Stekene en Eeklo.

Aan de minister om het niet te laten bij het formuleren van goede en mooie intenties. Uiteraard moet dit verder geconcretiseerd worden. De Vlaamse regering moet in haar begroting voldoende middelen vrijmaken. Wij, samen met onze bevriende parlementairen, zullen de realisatie van deze beloftes met argusogen volgen. Indien nodig zullen wij de Minister van Leefmilieu interpellieren over deze materie.

Meer informatie?

Frank Moreels, frank.moreels@btb-abvv.be of Annemie Craeye, annemie.craeye@btb-abvv.be

Zie ook: www.btb-abvv.be

(fm & ac)



functieclassificatie *[niet-rijdend personeel]*

Weer een stapje voorwaarts ... eindelijk een beroepsprocedure functieclassificatie

Het lijkt eenvoudig.
Op het einde van
onderhandelingen sluit
met een protocolakkoord.

Wat later gaan de
sociale partners dan
samen de afspraken in
zo'n protocolakkoord
concreet uitwerken.
Niet zo eenvoudig blijkt
in het paritair comité
goederenvervoer en
goederenbehandeling.
De uitvoering van de CAO
functieclassificatie is echt
wel een proces van veel
vallen en opstaan. Het
duurde meer dan een
jaar voor er een akkoord
werd bereikt over de
toe te passen lonen in
de nieuwe sectorale
functieclassificatie. En het
duurde bijna nog eens
een jaar om te komen
tot het opstellen van
een beroepsprocedure
functieclassificatie.

Maar eindelijk... op 5 december 2006 wordt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) tot vaststelling van de beroepsprocedure functieclassificatie niet-rijdend personeel 140.04.09 ondertekend.

Elke werknemer of werkgever die vindt dat er iets niet klopt in de taakbeschrijving, functie-indeling en/of inschaling kan beroep aantekenen. Ook bij procedurefouten bij de invoering van de functieclassificatie kan er beroep worden aangetekend.

Het moet duidelijk zijn dat bij discussie niet de functietitel doorslaggevend is maar wel wat iemand effectief doet, met andere woorden de reële taakinhoud. Daarover moeten werkgever en werknemer het voorafgaandelijk eens zijn. Vinden zij hier geen akkoord over dan wordt het geschil voorgelegd aan de verzoeningscommissie van het paritair comité. Pas daarna wordt het geschil in de sectorale beroepscommissie behandeld. De beroepsprocedure verloopt in twee fases, enerzijds een eerste fase op het niveau van het bedrijf, anderzijds de tweede fase op het niveau van de sector. Bij elke fase, op elk niveau kan de werknemer zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van zijn vakbond. Deze moet wel erkend zijn als representatief in het paritair comité 140.

Fase A – niveau van de onderneming

De werknemer die een klacht heeft, dient deze klacht schriftelijk in bij de hiërarchische leiding volgens de gewoontes in de onderneming. Hierbij kan hij ondersteuning en bijstand vragen aan zijn vakbond. Ook de werkgever kan zich laten bijstaan door zijn werkgeversfederatie. De klacht moet met voldoende materiaal en argumentatie gestoffeerd zijn. Binnen de 30 dagen moet de werkgever samenkomen met de betrokken werknemer – werknemers om een oplossing na te streven. Komen zij tot een akkoord dan stopt de beroepsprocedure hier. De werkgever moet zowel in geval van akkoord, als in geval van niet-akkoord dit schriftelijk mededelen aan de indieners van de klacht binnen de 7 kalenderdagen. Wij raden je aan om reeds in deze fase contact op te nemen met je ABVV-BTB-delegee of ABVV-BTB secretaris.



Fase B – niveau van de sector

De sectorale beroepscommissie komt samen onder het voorzitterschap van de voorzitter van het paritair comité (PC) 140. Zij bestaat uit 12 leden, 6 vertegenwoordigers van de erkende en representatieve werkgeversorganisaties en 6 vertegenwoordigers van de erkende en representatieve werknemersorganisaties binnen het PC 140. Indien er binnen de 30 dagen geen akkoord tot stand kwam in fase A kan de werknemer via het ABVV-BTB in beroep gaan.

Het sectorale beroep moet opgestart worden binnen de periode van 30 dagen, die volgt op de schriftelijke bekendmaking van de beslissing in fase A. Dit moet met een brief aan de voorzitter van de sectorale beroepscommissie, met een kopie aan de organisaties die in de beroepscommissie vertegenwoordigd zijn. De sectorale beroepscommissie zal de klacht onderzoeken op basis van het dossier. Zij kan hiervoor alles doen wat zij nodig acht. Zij kan verschillende betrokken mensen oproepen om te horen (getuigen).

De sectorale beroepscommissie moet binnen de 3 maanden een voor alle partijen bindende uitspraak doen. Indien de functie in een andere klasse wordt ingedeeld dan is deze indeling geldig vanaf de eerste van de maand die volgt op schriftelijke indiening van de klacht. De voorzitter van de sectorale beroepscommissie licht de betrokkenen in van de uitspraak van de beroepscommissie binnen de 7 kalenderdagen. Als de sectorale beroepscommissie er niet in slaagt om binnen de 3 maanden een bindende uitspraak te doen kan de benadeelde partij zich tot de arbeidsrechtbank wenden.

Bescherming van de werknemer

De werknemer die een klacht met betrekking tot de functieclassificatie indient, en dus een beroepsprocedure opstart, mag om deze reden niet door zijn werkgever worden ontslagen. Indien er toch een ontslag zou gebeuren dan worden automatisch de wettelijke regels inzake willekeurig ontslag toegepast.

Evaluatie

Het is dankzij de volhardendheid van het ABVV-BTB dat deze beroepsprocedure er uiteindelijk gekomen is. Belangrijk in deze tekst is dat de uitspraak van de sectorale beroepscommissie bindend is voor alle partijen. Dit heeft meer rechtsmogelijkheden bij niet naleving van de uitspraak. En minstens even belangrijk is de clause over de bescherming van de werknemer. In geen enkele andere sector is een beschermingsclause opgenomen bij de beroepsprocedure functieclassificatie. Deze clause is opgenomen dankzij de voortdurende argumentatie van ABVV-BTB.

(ac)

goederenvervoer & -behandeling
Syndicale premie

€ 115

Afhandeling op luchthavens **DHL**

Herstructureren – het kan anders... en beter?

Zaterdag 2 december 2006 betoogden 20.000 mensen te Brussel uit solidariteit met de werknemers van VW Vorst en de werknemers van de betrokken toeleveranciers. Want uiteraard gaat het over meer dan de 4.000 mensen van VW. In België gaan er in totaliteit waarschijnlijk een 12.000 jobs verloren. Daar was alleen maar één enkele pennentrek van de directie VW Europa voor nodig.

Bij het transportbedrijf Kroontax is het al zover. Kroontax is één van die transportbedrijven die het vervoer tussen VW Vorst en de toeleveranciers verzorgt. Hier heeft de werkgever een speciale Ondernemingsraad bijeen geroepen om te melden dat er 40 chauffeurs hun job gaan verliezen als de herstructurering van VW Vorst doorgaat. Op dit moment zijn er 34 chauffeurs al drie weken niet aan het rijden. Zij vallen terug op de werkloosheid, moeten leven van een doggeld. Ook de werknemers van de transportbedrijven "Transport Voiture" en "Car Logistics" behoren tot de slachtoffers. Hoeveel buschauffeurs en logistiek personeel hun job riskeren is op het ogenblik nog niet geweten.

Europa

Europarlementslid Mia De Vits (sp.a) vindt dat dit nieuwe drama Europa aan het denken moet zetten. Zij wil dat er een Europees Commissaris bevoegd voor Herstructureren komt. Zij stelt vast dat als er sprake is van fusies tussen grote bedrijven de Europese Commissie niet kan zwijgen over objectieve criteria. De EU-commissarissen leggen de voorwaarden voor fusies vast. Op die manier vrijwaren zij de concurrentie op de markt. Zo vermijden zij monopolies en hogere prijzen. Maar... als grote multinationals herstructureren dan zwijgt datzelfde Europa in alle talen. Ook nationale politici staan machteloos op dat moment.

Als Europa dezelfde logica voor herstructureren zou volgen als voor de fusies van ondernemingen dan zou zij uitkomen bij een Commissaris voor Herstructureren, vindt Mia De Vits. En die zou op volgende manier kunnen werken: Bedrijven die in de EU willen herstructureren moeten zoals bij een fusie een dossier voorleggen aan de Europese Commissie. Er moet



door grote bedrijven ook een sociaal jaarverslag worden opgesteld waarin de verwachtingen rond toekomstige tewerkstelling worden bekendgemaakt. De Commissie kan dan op basis van objectieve criteria vaststellen of de herstructureren verantwoord zijn en de sociale regels in deze of gene lidstaat niet met de voeten getreden worden. Zoniet wordt het dossier afgekeurd of moeten er voldoende compensaties voor de getroffen lidstaat komen. In dit scenario zou het drama VW Vorst nooit worden getolereerd.

Ook het EVV (Europees Vakverbond) zou hier initiatieven moeten nemen. Zij moeten doeltreffende en solidaire syndicale acties organiseren. Nu moet het EVV bewijzen dat zij een tegenmacht kunnen vormen tegen het huidige liberale Europese beleid.

DHL – na lange zware nachten een sociaal plan bereikt

In 2004 informeerde DHL haar werknemers dat zij in 2008 het belangrijkste deel van de activiteiten naar Leipzig (Duitsland) verplaatsten. Met de gekende gevolgen op de tewerkstelling van een goeie duizend werknemers. De Brusselse vestiging zal niet langer de rol van internationale Europese hub vervullen. In de loop van de overlegprocedure beslisten de arbeiderscentrales om alleen, zonder de bedienden, verder te gaan in de onderhandelingen. Dit was een zware, maar noodzakelijke, beslissing, om een aantal redenen. Tijdens de gesprekken werd duidelijk dat er arbeiders- en bediendevakbonden een verschillende strategie voerden. Dit kon ook niet anders want de doelgroep tot wie ze zich richtten verschilden duidelijk. Het overgrote merendeel van de arbeiders waren deeltijdse werknemers, terwijl de meerderheid van de bedienden voltijdse contracten hadden. De arbeidersgroep wenste zo vlug als mogelijk de toekomst in eigen handen te nemen. Zij wilden informatie, zij wilden concreet weten waar zij aan toe waren.

Na lange, intensieve onderhandelingen sloten de arbeidersbonden in november 2006 een sociaal akkoord af. Een respectabel en aanvaardbaar akkoord, zo liet ook het referendum onder de arbeiders blijken. Met 89% van de stemmen keurden zij dit begeleidingsplan goed.

Het sociaal plan

Het sociaal plan treft voorzieningen voor alle mensen die vóór 20 oktober 2004 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst waren. Dit gaat nu nog over een groep van ongeveer 650 arbeiders. Na die datum zijn er echter ook nog werknemers gestart bij DHL. Ook voor hen werden regelingen afgesproken. Belangrijk ook is dat dit plan ruimte laat voor de toekomst.

Wat zit er in het rugzakje

Wij gaan het begeleidingsplan niet tot in detail toelichten. De onderhandelaars gaven de arbeiders van DHL deze toelichting zeer uitgebreid tijdens de verschillende personeelsvergaderingen. Maar toch lichten we er enkele punten voor de grootste doelgroep uit.

- De opzegvergoeding belooft 1 maandloon per volledig gewerkt dienstjaar. Maandloon wordt gedefinieerd als "basisloon + nachtpremies + weekendpremies". De opzegperiode moet niet gepresteerd worden.
- De drempel voor arbeiders van het tijdskrediet wordt eenmalig verhoogd tot 10% op het ogenblik van de herstructurering voor een maximale periode van 2 jaar. Er wordt een bijpassing voorzien van € 250 bruto/maand in geval van voltijds tijdskrediet.
- Het bonussysteem van € 50 euro/maand wordt afgeschaft voor alle werknemers vanaf 1 januari 2007. Dit wordt ver-



Hicham Boushaba

ABVV-BTB delegee DHL



vangen door een motivatiepremie van € 1.750 bruto voor 15 volledige maanden. Er wordt een bedrag in mindering gebracht per ongewettigde afwezigheid of ziekteperiode. Dit geldt voor alle werknemers in dienst op 1 januari 2007.

- Er wordt iets voorzien voor outplacement buiten de wettelijke verplichting vanaf 1 april 2008. Er wordt eveneens iets voorzien voor training en opleiding.
- Het aantal gratis pakjes dat de werknemers van DHL mogen versturen blijft behouden tot 31 december 2008.
- Anciënniteitscheques tot 31 december 2008.
- Er zal een dubbele syndicale premie voorzien worden.
- Er is een akkoord tussen de werknemers en de werkgever om brugpensioen aan te vragen op 52 jaar.

16

Belangrijk: de werknemer moet de grens van 52 jaar bereikt hebben op de datum van de aankondiging van de herstructurering. Dus op 24 oktober 2004. Het is nu wachten geblazen op de definitieve beslissing van de Minister van Tewerkstelling, Dhr. Van Velthoven over het toestaan van het brugpensioen op 52 jaar.

(ac)



afhandeling op luchthavens
Syndicale premie

€ 115

Hicham Boushaba werkt 15 jaar bij DHL Aviation, waarvan hij er 10 syndicaal actief is. "Mijn rechtvaardigheidsgevoel maakte mij syndicaal wakker. Ik zag en ondervond aan den lijve de arbeidsomstandigheden bij DHL. Het merendeel van de arbeiders werkt er 's nachts. Dit is zeer zwaar op den duur. Ik merkte dat er nogal dikwijls beschermingskledij mankeerde. Er waren geen serieuze, en te weinig breaks. Er werd niet respectvol met de werknemers omgegaan. Kortom, op het vlak van welzijn liep er van alles mis. Vandaar dat ik mij bij de sociale verkiezingen van 1995 kandidaat stelde voor het Comité voor Preventie en Bescherming. Later stapte ik over naar de ondernemingsraad. Ik vond dit inhoudelijk een grotere uitdaging, vooral ook om dat de resultaten van onderhandelingen in de syndicale delegatie heel dikwijls in de ondernemingsraad geconcretiseerd werden. Nu treed ik op als woordvoerder – coördinator van de syndicale werking. Als ABVV-ers vinden wij het belangrijk om in team te werken. Samen met Jean-Marie Peeters en Michael De Wolf vorm ik dus de ploeg ABVV-BTB delegees."

WEGWIJS: "Wat vind jij inhoudelijk belangrijk in dit akkoord?"

HICHAM: "Ik denk dat wij, de ploeg onderhandelaars, heel fier kunnen zijn over de belangrijke toenadering tussen het arbeiders- en bediendestatuut, meer bepaald dan over de opzeggingsvergoeding. Daarnaast hebben we in dit sociaal akkoord er alles aan gedaan om een moeilijke evenwichtsoefening tot een goed einde te brengen. We kozen bewust om geen strategie van "de verschroeide aarde" toe te passen. Wij wilden geen bruggen opblazen, want ook na 2008 moet er nog een toekomst mogelijk zijn. Wij denken dan vooral aan de overblijvende tewerkstelling, dit gaat toch over, nog altijd, een 320-tal jobs. We hebben zwaar, zeer zwaar onderhandeld. Het feit dat de werkgever uiteindelijk ook geen extra-hypotheek op de toekomst wenste maakte dat we een eerbaar akkoord konden bereiken. Een sociaal plan waarbij we een evenwicht vonden tussen de wensen van de mensen op de vloer, de mogelijkheden van de werkgever en de mogelijkheden van de vakbonden."

WEGWIJS: "Op welke manier hebben jullie dit akkoord gecommuniceerd naar de werkmakkers?"

HICHAM: "Voor alle duidelijkheid, dit akkoord is het akkoord dat er gekomen is op vraag van de werknemers. We hebben ervoor gezorgd dat er in het rugzakje voor elk wat wils zit. Wij hebben het sociaal plan in verschillende sessies op personeelsvergaderingen uitgebreid toegelicht. De mensen konden nadien ter plekke bijkomende uitleg vragen aan de syndicale delegatie. Daarna kreeg elke arbeider een brief thuis gestuurd. In die brief werd het akkoord nog eens schriftelijk uitgelegd. In die brief stak eveneens de stembrief. 89% van de arbeiders keurden het sociaal plan goed in het referendum."

WEGWIJS: "Hoe evalueer je deze periode nu?"

HICHAM: "Ik zou het liever niet meer overdoen. Het was een leerrijke, maar moeilijk periode. Maar eigenlijk wil ik vooral het ABVV-BTB onderhandelings-team en de ABVV-BTB militanten danken. Zonder hen, zonder hun steun, hun voortdurende feedback, hun luisterend oor, zou dit niet vol te houden zijn."

TOEMAATJE: Het akkoord over het sociaal plan was een onbedoeld verjaardagsgeschenk voor Hicham Boushaba. Hij werd 34 jaar in de dagen waarin het akkoord beklonken werd.

Het generatiepact

Herstructureren en brugpensioen op 55, 52 of 50 jaar
het is een laatste toevlucht

Het brugpensioen op 50, 52 of 55 jaar blijft mogelijk bij herstructurering of bij collectief ontslag, maar men moet aan een reeks voorwaarden voldoen en eerst deelnemen aan een tewerkstellingscel, en dit op straffe van sancties.

De nieuwe reglementering heeft geen betrekking op de herstructureren die vóór 1 april 2006 werden aangekondigd. Hetzelfde geldt voor de herstructureren die geen beroep doen op brugpensioen voor de ontslagen werknemers.

Wat is een onderneming in herstructurering?

Om gebruik te kunnen maken van het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de wettelijke of conventionele moet de onderneming die collectief ontslag doorvoert:

- of "erkend in moeilijkheden" zijn, dat wil zeggen gedurende twee opeenvolgende jaren verlies lijden
- of "erkend in herstructurering" zijn, dat wil zeggen binnen de 6 maanden overgaan tot een collectief ontslag
- of ten minste 50 % arbeiders hebben en een omvangrijke deeltijdse werkloosheid gekend hebben.

Een sociaal plan

Om in herstructurering of in moeilijkheden te worden erkend, moet de onderneming een sociaal plan uitwerken. En voor ze het brugpensioen voorstelt, moet de onderneming eerst alternatieve oplossingen overwegen:

- een herverdeling van het werk, via een plan van arbeidsduurvermindering, deeltijds of voltijds vrijwillig tijdskrediet
- premies voor vrijwillig vertrek
- begeleidingsmaatregelen voor ontslagen werknemers van 45 jaar of meer, waaronder:
 - de invoering van een tewerkstellingscel
 - een outplacementaanbod.

Verder moet ze:

- de nominatieve lijst opstellen van personen die in aanmerking komen voor brugpensioen
- het akkoord van de gewestminister van tewerkstelling krijgen voor het begeleidingsplan of, bij ontstentenis van antwoord van deze laatste binnen de 14 dagen, het akkoord van de federale minister van werk.

Brugpensioen op 50, 52, 55 jaar

Terwijl de leeftijd van het conventionele en wettelijke brugpensioen en/of de loopbaanvoorwaarden die er toegang toe verlenen, door het Generatiepact werden gewijzigd, blijft het brugpensioen bij herstructurering mogelijk op 50, 52 of 55 jaar.

Dit wil niet zeggen dat er niets verandert. Om toegang te krijgen tot het brugpensioen bij herstructurering, moet de oudere werknemer voldoen aan een reeks voorwaarden:

- de brugpensioenleeftijd bereikt hebben op het ogenblik van de aankondiging van de herstructurering. Het zal dus niet meer mogelijk zijn om de werknemers op te nemen die deze leeftijd bereiken op het einde van de herstructurering (wat men de "wachtkamer" noemt);
- in de loop van de 15 jaar vóór de afloop van de arbeidsovereenkomst, een loopbaan van 10 jaar hebben als werknemer in de sector, of 20 jaar als werknemer;
- het vervroegde brugpensioen moet voorzien zijn in een CAO die bindend is geworden door de wet of die door de Minister van werk werd goedgekeurd;
- ten minste 1 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
- het brugpensioen hebben aangevraagd op een leeftijd die lager is dan de leeftijd die normaal van toepassing is in de onderneming;
- gedurende minimum 6 maanden deelnemen aan een tewerkstellingscel op straffe van sancties;
- geen werk gevonden hebben op het einde van de tewerkstellingscel.

Pas na dit traject en indien men geen nieuw werk gevonden heeft, kan men op 50, 52 of 55 jaar op brugpensioen gaan. De bruggepensioneerde moet trouwens "beschikbaar" blijven op de arbeidsmarkt tot 58 jaar (behalve indien hij een loopbaan van 38 jaar achter de rug heeft en tijdens de afgelopen twee jaren minstens één jaar werkloos geweest is).

We herinneren er evenwel aan dat de plicht om een tewerkstellingscel in te voeren voor de werknemers van meer dan 45 jaar niet van toepassing is, indien de onderneming een collectief ontslag doorvoert en toegang tot het brugpensioen vóór de normale (wettelijke of conventionele) leeftijd vraagt.

De tewerkstellingscel

Wanneer de onderneming in herstructurering of in moeilijkheden wil overgaan tot collectief ontslag en een beroep wil doen

op het vervroegde brugpensioen dan moet ze een tewerkstellingscel oprichten voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en meer. Deze cel moet de ontslagen werknemers helpen om werk te vinden. Ze is verplicht voor de ontslagen werknemers die kandidaat zijn voor het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de normale leeftijd.

De tewerkstellingscel moet worden ingevoerd bij het eerste ontslag van een werknemer van 45 jaar en meer die ten minste één jaar anciënniteit heeft. De cel duurt minstens 6 maanden na het laatste ontslag. Ze moet de ontslagen werknemers helpen om nieuw werk te zoeken.

Aandacht: indien de opzegtermijn korter is dan 6 maanden, moet deze natuurlijk niet gepresteerd worden. Indien de opzeg-

termijn echter langer is dan 6 maanden, dan kan de werkgever vragen om de maanden die de 6 maanden tewerkstellingscel overschrijden, te presteren.

De tewerkstellingscel wordt normaal geleid door de gewestelijke plaatsingsdienst (VDAB in Vlaanderen, Forem in Wallonië en BGDA in Brussel) en bestaat uit: de werkgever, ten minste één van de representatieve vakbondsorganisaties en het sectoraal opleidingsfonds indien dit bestaat.

Vervolg in Wegwijs maart 2007

(bron: ABVV-brochure *Lw eindeloopbaan: Wat verandert er door het Generatiepact.*)

Verhuizingen indexatie vergoedingen

lonen vanaf 1 mei 2006 – 38u-week

drager beginneling	9,1102 €
drager (+ 1 jaar)	9,1889 €
chauffeur	9,3638 €
liftbestuurder	9,3638 €
inpakker	9,3638 €
kistenmaker	9,3638 €
chauffeur (rijbewijs C of CE met min. 2 jaar dienst in de sector)	9,4638 €
ploegbaas	9,4638 €

Vergoedingen vanaf 1 november 2006

Verblijfsvergoeding 2006 vanaf 1 november 2006

Overnachting & ontbijt	13,74
Middagmaal	11,01
Avondmaal	9,57
Totaal	34,32

Verwijderingsvergoeding 2006 vanaf 1 november 2006

Verwijderingsvergoeding 2005 afgerond bedrag	2,61
--	------

Verhuizingen
Syndicale premie

€ 115

Taxi's
Syndicale premie

€ 115

Handel in brandstoffen

Lonen¹²⁷

PC 127.00 Handel in brandstoffen

Aanpassing op 1 oktober 2006

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

40 uur/week

Categorie		na 3 j	na 10 j	na 15 j
Handlanger	9,1360	9,3288	9,4175	9,5613
Autovoerder	9,5591	9,7519	9,8405	9,9841
Autovoerder tankwagen	10,0549	10,2477	10,3363	10,4799

ARAB-vergoeding 0,9514 per uur

Verblijfsvergoedingen:

Grote verblijfsvergoeding	29,7504
Kleine verblijfsvergoeding	11,9663

PC 127.02 Handel in brandstoffen Oost-Vlaanderen

Aanpassing vanaf 1 oktober 2006

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

40 uur/week

Categorie	
Minimum uurloon arbeiders	10,4144
Garagepersoneel geschoold	10,5567
Garagepersoneel meester-gast	10,6716
Kuispersoneel	7,8116

Toeslagen

Verladen van kolen in zakken bij klanten

zakken van 10 kg	0,1239 per zak
zakken van 25 kg	0,1735 per zak
zakken van 50 kg	0,2478 per zak

Opgelet: deze toelage dient niet betaald te worden indien de levering op het gelijkvloers gebeurt

Vrachtwagenchauffeurs die benzine of gasen in bulk of flessen vervoeren

Vullen van gasflessen	0,4957 per uur
Kuisen van ketels en schoorstenen	0,8676 per uur
Aanvang taak voor 7.00 u	2,4789 per taak
Einde taak na 19.00 u	7,4368 per taak

Verblijfsvergoedingen:

Grote verblijfsvergoeding	27,2682
Kleine verblijfsvergoeding	10,9680



Handel in brandstoffen
Syndicale premie

€ 115

STUDIeweekend

Wegvervoer en

30 gemotiveerde deelnemers, 21 partners, 7 bevlogen sprekers, 1 provinciegouverneur, 1 voorzitter ABVV-BTB, flink wat aandacht tijdens de uiteenzettingen, lekker eten en drinken, ... en zelfs gezang en enkele onverwachte showbeesten. Dat waren de ingrediënten voor een geslaagd vormingsweekend voor de secretarissen en het personeel van de vakgroep Wegvervoer en Logistiek op 24 en 25 november 2006. Thema van de vorming:

Europa.

De spits werd afgebeten door Jos Bertrand, medewerker van Europarlementslid Mia De Vits. Mia zelf moest verstek laten gaan wegens de zaak VW. Jos legde ons de werking van de machine "Europa" haarfijn uit. Het functioneren van het parlement, de bevoegdheden van het Europees hof van Justitie, de groenboeken en witboeken, de Raad van Ministers, ... een kluwen van instellingen, en bevoegdheden waar we na de deskundige uitleg van Jos iets meer onze weg weten in te vinden. Maar Jos Bertrand gaf ook een politieke inkleuring aan zijn bijdrage. Voor of tegen Europa zijn is immers niet de vraag. De vraag is voor welk soort Europa je bent, en daar gaf Jos een genuanceerd antwoord op, waarin het voorvoegsel "sociaal" ruim plaats kreeg.



Logistiek

Na een middagpauze kwamen 4 sprekers aan bod in een panelgesprek.

SAÏD AL KHADRAOUI, Europarlementslid voor de SP, a en tevens lid van de commissie transport in dat parlement legde ons uit wat het Europees Parlement de laatste jaren besliste met betrekking tot onze sectoren. De digitale tachograaf, en de Europese richtlijn op rij- en rusttijden zijn de bekendste. Van de deelnemers kreeg Saïd alvast te horen dat veel beslissingen in het Europees Parlement te weinig rekening houden met de betrokkenen. Vooral bepaalde onderdelen van de rij- en rusttijdenregeling zijn zo goed als niet toepasbaar voor de vrachtwagenchauffeur en zeker voor de autocarbestuurder. Afspraak werd gemaakt om regelmatig de velen te stemmen, en overleg te plegen om bijsturingen tijdig mogelijk te maken.

BEA HERTOOGS, secretaris van de Europese transportfederatie (ETF) brak een lans voor de Europese sociale dialoog. Hoewel ze – mee door de vragen uit het publiek – moest toegeven dat Europa in veel gevallen weinig aanvangt met de adviezen van de sociale partners kon ze aan de hand van voorbeelden aantonen dat vakbonden wel degelijk kunnen wegen op de besluitvorming, indien we zelf ook de nodige inspanningen leveren. Ze verwees meer bepaald naar de geslaagde actie van de ETF voor veiliger parkings in Europa.

FRANK VAN MASSENHOVE, voorzitter van de FOD sociale zekerheid, gaf een uiteenzetting over het zwartwerk in het algemeen, en in de transportsector in het bijzonder. Hij gaf de mogelijkheden, en de beperkingen aan waar de inspectiediensten vandaag mee te kampen hebben. Hij wees ook op de rol die de BTB als belangrijke actor in de sector kan spelen. Ook hier werd afspraak gegeven om de contacten te handhaven, met het oog op wederzijdse gegevensuitwisseling.

YVES PARMENTIER van de FOD mobiliteit had het over de rij- en rusttijdenregeling, de cabotage, ... Maar hij had ook aandacht voor andere Europese Richtlijnen die voor onze sectoren van belang zijn, meer bepaald de maximum werkduur, het Eurovignet en andere tolheffingen gekoppeld aan de discussie over de besteding van deze gelden...

Boeiende sprekers, die elkaar aanvulden en zo nodig in discussie gingen met elkaar, en met een geïnteresseerd publiek, dat zijn vragen en opmerkingen niet spaarde.

Steve Stevaert, gouverneur van de provincie Limburg, kwam de troeven van zijn provincie toelichten bij het aperitief. Hij had het echter ook over een dossier dat ons zeer nauw aanbelangt, nl. de opheffing van het residuaire karakter van Paritair Comité 140. Hij zegde ons zijn steun toe in ons streven, en had er goede hoop op dat Minister Peter Van Velthoven snel een beslissing zou nemen in deze zin. We zullen de beide excellenties aan hun woord houden.

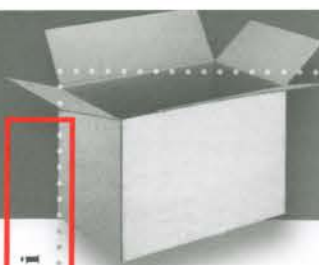
Bij het lekkere avondmaal werd druk doorgeboord over wat aan bod kwam, en in de late uurtjes konden de talentscouts een aantal tot nu toe miskende zangvirtuozen en andere performers ontdekken in de BTB rangen. Méér daarover is niet voor publicatie vatbaar.

Zaterdagmorgen kregen we een uiteenzetting van Professor Van Breedam over de Logistiek in Vlaanderen. Hij ging daarbij in detail in op de troeven die Vlaanderen heeft op het gebied van de Logistiek, en op het feit dat deze troeven niet altijd even slim uitgespeeld worden. Een schitterende uiteenzetting, met slechts één minpunt. De analyse sloeg enkel op Vlaanderen, we bleven wat op onze honger zitten wat de Waalse troeven ter zake betreft, en de initiatieven die er genomen worden. Stof voor een volgende bijeenkomst!

Luc Vanneste, kabinetschef van Minister van Werk, Peter Van Velthoven, maar ook overtuigd vakbondsman, gaf ons een toelichting over de stand van zaken betreffende het herzien van de bevoegdheden van het PC 140, het opheffen van het residuaire karakter ervan, en het autonoom maken van de verschillende subcomités. We hebben onthouden dat de politieke wil er is om in onze richting te beslissen, maar dat voorzichtigheid geboden is, gezien veel andere actoren blijkbaar op een andere golfleugte zitten.

Onze federaal secretaris Werner De Clercq moest wel concluderen dat het studieweekend leerrijk was geweest, en uitte zijn tevredenheid over de positieve sfeer. De sprekers op het studieweekend zijn echter gewaarschuwd: afspraak over zes maanden om de positieve intenties wat verdere samenwerking betreft verder hard te maken! Wordt ongetwijfeld ook vervolgd in deze wegwijs...

(fm)



Start- en stagebonus

Een start- en stagebonus? Waarom? Omdat opleiding belangrijk is. Omdat jongeren moeten gestimuleerd worden om opleiding te volgen. Omdat werkgevers gemotiveerd moeten worden om jongeren een opleidingskans bij hen te geven. Daarom vanaf 1 september 2006 de start- en stagebonus.

Startbonus voor jongeren in een alternerende opleiding

De startbonus is een premie voor leerplichtige jongeren tot 18 jaar die in het kader van een alternerende opleiding (deeltijds werken, deeltijds onderwijs) in een bedrijf de praktijk leren of werkervaring opdoen. De jongere sluit hiervoor een opleidings- of een arbeidsovereenkomst af met de werkgever. Deze overeenkomst moet minstens over een periode van vier maanden lopen. Als we het hebben over een "opleidingsovereenkomst" dan kan dit gaan over alle soorten leerovereenkomsten, ook over de inschakelings- en de beroepsinlevingsovereenkomsten. De jongere kan de startbonus voor een periode van maximum drie opleidingsjaren ontvangen. Er hangt echter een voorwaarde aan vast. Deze drie opleidingsjaren moeten deel uitmaken van één en dezelfde opleidingscyclus. De jonger kan en mag in de loop van één opleidingscyclus meerdere opleidings- of arbeidsovereenkomsten afsluiten bij één of bij verschillende werkgevers. De opleidingsovereenkomsten hoeven elkaar niet zonder onderbreking op te volgen. Het 2de en 3de opleidingsjaar mogen na het einde van de leerplicht vallen. Zij geven blijvend recht op de startbonus. De opleidings- of arbeidsovereenkomst moet wel afgesloten zijn voor het einde van de leerplicht. Bijvoorbeeld: een jongere van 17 jaar kan nog een opleidings- en of arbeidsovereenkomst afsluiten voor een cyclus van 3 jaar met recht op de startbonus voor de volledige cyclus.

OPGELET!!!

De start- en stagebonussen kunnen enkel verkregen worden voor opleidings- of arbeidsovereenkomsten die ten vroegste op 1 juli 2006 van start gingen. Ze kunnen echter ook verkregen worden voor nieuwe opleidings- of arbeidsovereenkomsten die afgesloten worden in het kader van een alternerende opleiding die vóór 1 juli 2006 gestart werd.

De startbonus verwerft de jongere definitief telkens hij/zij slaagt in een opleidingsjaar. Het 1ste en het 2de jaar bedraagt deze bonus € 500, het 3de jaar gaat het over € 750.

Stagebonus

Ook de werkgevers worden extra gemotiveerd om jonge mensen een opleidings- en/of werkervaringkans te geven. De stagebonus is een premie voor elke werkgever die een leerplichtige jongere in het kader van een alternerende opleiding de praktijk aanleert of werkervaring laat opdoen. Net zoals de startbonus wordt de stagebonus toegekend voor maximum drie opleidingsjaren. Deze opleidingsjaren moeten deel uitmaken van één en dezelfde opleidingscyclus. Telkens de jongere een opleidingsjaar beëindigd heeft ontvangt de werkgever een stagebonus. De jongere hoeft dus niet te slagen. Als de overeenkomst te vroeg beëindigd wordt, krijgt de werkgever de stagebonus enkel en alleen als de werkelijke looptijd van de overeenkomst minstens drie maanden bedroeg. De bedragen van de stagebonus zijn gelijk aan die van de startbonus.

Procedure

Aanvragen van start- en stagebonussen moeten ingediend worden bij werkloosheidsbureau van de RVA (Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening) dat bevoegd is voor de woonplaats van de jongere. Zie www.rva.be voor de adressen van deze bureaus. Ga naar de onthaalpagina en klik onder "de RVA" op "Werkloosheidsbureaus". De RVA staat in voor alle betalingen. Nadat de werkgever en de jongere de opleidings- of arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, moet een globaal dossier worden opgemaakt dat de aanvragen voor beide bonussen bundelt. De RVA zal u met plezier inlichten over de inhoud van het dossier, de betalingsmodaliteiten en de fiscale voordelen.

(ac)

(met dank aan Sociaal Fonds Goederenvervoer)

OPROEP

de "matroesjkas" van de weg

ABVV-BTB Wegvervoer & Logistiek stelt meer en meer vast dat de openstelling van de grenzen naar de landen in Oost-Europa een verdringing van de tewerkstelling hier in België teweegbrengt. Verschillende leden / militanten ABVV-BTB zijn hier zeer ongerust over en melden ons hier voorbeelden van. ABVV-BTB probeert al meer dan een jaar de sociale partners in het paritair comité 140 te bewegen om hier een rondetafelconferentie met de overheid over af te dwingen. Wij moeten vaststellen dat wij in deze materie "een eenzame roepende in de woestijn" zijn. Noch onze collega's van de andere vakbond, noch de werkgeversfederaties lijken dit een groot probleem te vinden.

Daarom roepen wij al onze leden / militanten op om ons te helpen. Ondersteun ons in de opbouw van een overtuigend dossier. Bezorg ons feiten, voorbeelden met naam en toenaam van de betrokken bedrijven, eventueel zelfs nummerplaten, foto's, cijfers (aantal werknemers voor en na), mededelingen op het bedrijf, loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken Oost-Europese chauffeurs, ... alles wat ons dossier kan stofferen!

Mail dit alles naar infotruckers@btb-abvv.be, of stuur het op naar BTB Wegvervoer & Logistiek, Tav Annemie Craeye, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Wij maken ons sterk dat wij op basis van een dergelijk dossier deze slaperige sociale partners wakker kunnen schudden. Bovendien hebben wij intern een werkgroep ad hoc opgericht die zich zal beraden over welke acties wij zullen ondernemen.

Alvast dank voor uw medewerking.

Geef de onderstaande strook aan een collega die nog niet bij de BTB Wegvervoer & Logistiek is aangesloten

Inschrijfstrook



Naam :

Voornaam :

Straat en huisnummer :

Gemeente en postnummer :

Rijksregisternummer :

Telefoonnummer :

Tewerkgesteld bij de firma :

Adres firma :

Functie :

Strook terug te sturen aan het plaatselijk BTB-secretariaat.